

L'employeur peut-il refuser le télétravail à une salariée enceinte ?

Réponse courte

L'employeur peut refuser le télétravail à une salariée enceinte uniquement pour des **raisons objectives liées au poste**, et non en raison de la grossesse. La grossesse bénéficie d'une **protection renforcée** au titre de l'art. L.337-1 du Code du travail, applicable également lors d'un arrêt maladie ou congé maternité en télétravail, qui interdit toute discrimination fondée sur l'état de grossesse. Un refus motivé par la grossesse constitue une discrimination directe.

À l'inverse, le télétravail peut constituer un **aménagement de poste** recommandé par le médecin du travail pour protéger la santé de la salariée enceinte. Dans ce cas, l'employeur est tenu de rechercher un aménagement adapté conformément à son obligation de **sécurité** prévue par l'art. L.312-1. Le refus d'un aménagement prescrit par la médecine du travail expose l'employeur à des sanctions.

Définition

Le télétravail de la salariée enceinte désigne l'aménagement du lieu de travail permettant à une salariée en état de grossesse d'exercer son activité à distance. Cet aménagement peut relever d'une **demande volontaire** de la salariée ou d'une **prescription médicale** du médecin du travail, dans le cadre de la protection de la maternité. Le suivi médical du télétravailleur reste garanti dans les mêmes conditions.

Questions fréquentes

Comment formaliser un télétravail pendant la grossesse ?

Par un avenant temporaire de télétravail précisant la durée, la fréquence et les conditions de retour sur site après le congé de maternité. Cette formalisation garantit que l'aménagement reste limité à la période de grossesse et n'altère pas le contrat initial.

Faut-il consulter le médecin du travail sur la demande ?

C'est recommandé. La consultation du médecin du travail en cas de doute sur la compatibilité entre les conditions de travail et l'état de santé de la salariée enceinte sécurise la décision de l'employeur et permet d'anticiper les éventuelles préconisations d'aménagement de poste.

L'employeur peut-il refuser le télétravail à une salariée enceinte ?

Uniquement pour des raisons objectives liées au poste, jamais en raison de la grossesse. La grossesse bénéficie d'une protection renforcée au titre de l'article L. 337-1 du Code du travail qui interdit toute discrimination. Un refus motivé par la grossesse constitue une discrimination directe.

Le refus d'aménagement prescrit est-il sanctionné ?

Oui. Le refus d'un aménagement prescrit par la médecine du travail expose l'employeur à des sanctions au titre de l'obligation de sécurité prévue par l'article L. 312-1 du Code du travail. La salariée peut saisir le tribunal du travail pour obtenir l'aménagement et des dommages.

Le télétravail peut-il être prescrit pour une salariée enceinte ?

Oui. Le télétravail peut constituer un aménagement de poste recommandé par le médecin du travail pour protéger la santé de la salariée. L'employeur est alors tenu de rechercher un aménagement adapté conformément à son obligation de sécurité prévue par l'article L. 312-1.

Quelle charge de la preuve en cas de discrimination présumée ?

Partagée. La salariée doit établir les faits laissant présumer la discrimination liée à la grossesse, puis l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs. La documentation rigoureuse des motifs de refus est donc essentielle pour l'employeur.

Conditions d'exercice

Le traitement de la demande de télétravail d'une salariée enceinte obéit à des règles protectrices.

Condition	Détail
Non-discrimination	La grossesse ne peut justifier un refus de télétravail (art. L.337-1)
Critères objectifs	Le refus doit être fondé sur l'incompatibilité du poste avec le travail à distance
Prescription médicale	Si le médecin du travail recommande le télétravail, l'employeur doit rechercher un aménagement
Obligation de sécurité	L'employeur doit adapter les conditions de travail pour protéger la santé de la salariée (art. L.312-1)
Égalité de traitement	La salariée enceinte bénéficie des mêmes droits d'accès au télétravail que les autres salariés

Modalités pratiques

Le traitement de la demande de télétravail d'une salariée enceinte suit un processus spécifique.

Étape	Détail
Réceptionner la demande	Enregistrer la demande écrite de la salariée ou la prescription du médecin du travail
Évaluer la compatibilité	Vérifier si le poste permet le travail à distance
Consulter la médecine du travail	Solliciter un avis si la demande est motivée par des raisons de santé
Proposer un aménagement	Adapter la fréquence et les conditions du télétravail à la situation
Formaliser	Rédiger un avenant temporaire couvrant la période de grossesse
Motiver un éventuel refus	Justifier par écrit les raisons objectives d'un refus

Pratiques et recommandations

Traiter la demande de télétravail d'une salariée enceinte avec la même diligence que toute autre demande, en appliquant les critères d'éligibilité objectifs définis pour l'ensemble du personnel.

Consulter le médecin du travail en cas de doute sur la compatibilité entre les conditions de travail et l'état de santé de la salariée pour sécuriser la décision de l'employeur.

Formaliser un avenant temporaire de télétravail précisant la durée, la fréquence et les conditions de retour sur site après le congé de maternité.

Documenter les motifs de tout refus de manière précise et objective pour se prémunir contre une contestation pour discrimination liée à la grossesse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.337-1</u> Code du travail	Protection de la maternité et interdiction de discrimination liée à la grossesse
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité et adaptation des conditions de travail
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Égalité de traitement entre salariés
Convention interprofessionnelle du 20 octobre 2020	Volontariat et égalité des droits en télétravail

Le refus de télétravail à une salariée enceinte dont le poste est objectivement éligible, alors que d'autres salariés en bénéficient, constitue un indice de discrimination. La charge de la preuve est partagée : la salariée doit établir les faits laissant présumer la discrimination, puis l'employeur doit prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.